



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN  
DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

Salario emocional y compromiso laboral del personal de salud del  
distrito de Megantoni La Convención – Cusco, 2022

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

**AUTORA:**

Moscoso Duran, Maria Salome ([orcid.org/0009-0004-0251-7203](https://orcid.org/0009-0004-0251-7203))

**ASESORES:**

Mg. Vega Guevara, Miluska Rosario ([orcid.org/0000-0002-0268-3250](https://orcid.org/0000-0002-0268-3250))

Mg. Ruiz Barrera, Lázaro ([orcid.org/0000-0002-3174-7321](https://orcid.org/0000-0002-3174-7321))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Dirección de los Servicios de Salud

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

**LIMA - PERÚ**

**2023**

### **Dedicatoria**

Dedico este trabajo a mis seres queridos, por su apoyo constante y desinteresado para lograr mis metas, y para quienes espero ser un modelo a seguir pues siempre logrando alcanzar sus metas por más altas que sean, pues con dedicación, disciplina y mucho esfuerzo se pueden lograr.

### **Agradecimiento**

Primeramente, agradecer a Dios por brindarme una vida saludable gracias al cual ahora puedo lograr esta meta en mi vida. A la Universidad por permitir esta oportunidad valiosa y poder crecer profesionalmente, a los docentes que al volcar sus conocimientos, aportes y consejos ayudaron en mi crecimiento profesional. Al personal de Salud del distrito de Megantoni por contribuir en aportar y resolver las encuestas.

## Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	8
II. MARCO TEÓRICO	11
III. METODOLOGÍA	16
3.1 Tipo y diseño de la Investigación	16
3.2 Variables y operacionalización	16
3.3 Población y muestreo	17
3.4 Técnicas e Instrumentos de Recolección de datos	20
3.5 Procedimientos	22
3.6 Modelo de análisis de datos.	23
3.7 Aspectos éticos	23
IV. RESULTADOS	25
V. DISCUSIÓN	33
VI. CONCLUSIONES	35
VII. RECOMENDACIONES	36
REFERENCIAS	37
ANEXOS	43

## Índice de tablas

Tabla 1 Distribución de población objetivo	18
Tabla 2 Distribución de personal según condición laboral	19
Tabla 3 Distribución de personal según sexo	19
Tabla 4 Aprobación por expertos	21
Tabla 5 Salario emocional según sus dimensiones	25
Tabla 6 Compromiso laboral según sus dimensiones	26
Tabla 7 Correlación entre salario emocional y compromiso laboral	27
Tabla 8 Correlación entre credibilidad y el compromiso laboral	28
Tabla 9 Correlación entre respeto y el compromiso laboral	29
Tabla 10 Correlación entre imparcialidad y el compromiso laboral	30
Tabla 11 Correlación entre orgullo y el compromiso laboral	31
Tabla 12 Correlación entre camaradería y el compromiso laboral	32

## Resumen

La investigación de la tesis planteo como objetivo hallar la relación existente entre salario emocional y compromiso laboral en los trabajadores de salud del distrito de Megantoni en La Convención, 2022. Se efectuó un estudio básico, con un enfoque cuantitativo, explicativo correlacional no causal, diseño no experimental y transversal, se estableció la existencia de una relación entre las variables en un periodo de tiempo y un grupo determinado de personas es decir 93 trabajadores de salud del distrito de Megantoni que laboraron durante el año 2022. Los datos fueron recolectados mediante un cuestionario modelo escala Likert de 37 ítem de los cuales 24 eran de la primera variable y 13 de la otra, tipo encuesta. Los resultados mostraron que el 40% de los colaboradores consideran que un nivel medio para salario emocional y un 48% consideran que el nivel de compromiso laboral es eficiente. Por lo tanto, se concluye la existe de una correlación directa positiva y alta ( $r = .980$ ) entre el salario emocional y compromiso laboral del personal de salud del Megantoni, 2022; debido al valor Sig. que es .000 por ser menor que  $\alpha = .05$ .

*Palabras clave: salario emocional, compromiso laboral, salud, credibilidad, respeto.*

## Abstract

The objective of the thesis research was to find the relationship between emotional salary and work commitment in health workers from the Megantoni district in La Convención, 2022. A basic study was carried out, with a quantitative, explanatory, correlational, non-causal approach, non-experimental and cross-sectional design, establishing the existence of a relationship between the variables in a period of time and a certain group of people, that is, 93 health workers from the Megantoni district who worked during the year 2022. Data were collected using a 37-item Likert scale model questionnaire, of which 24 were from the first variable and 13 from the other, survey type. The results showed that 40% of the collaborators consider that an average level for emotional salary and 48% consider that the level of work commitment is efficient. Therefore, it is concluded that there is a positive and high direct correlation ( $r = .980$ ) between the emotional salary and work commitment of the health personnel of Megantoni, 2022; due to the value Sig. which is .000 for being less than  $\alpha = .05$ .

*Keywords: emotional salary, work commitment, health, credibility, respect.*

## I. INTRODUCCIÓN

En los últimos años, después de la pandemia del Covid-19, en las instituciones, sus servidores y la sociedad en su conjunto ha habido un cambio de mentalidad respecto al bienestar laboral y su rendimiento, por ello estas primeras, para poder seguir siendo competitivas y atractivas a sus trabajadores ya sean nuevos o que ya forman su organización, están promocionando e implementando medidas innovadoras como el salario emocional, mediante el cual se pretende fortalecer el rendimiento laboral como resultado del compromiso laboral de todos sus trabajadores.

Asimismo, las instituciones como resultado de los avances de la tecnología y la crisis que hubo por el covid-19 en todo el mundo, como Gallo (2020), determinó en su investigación en la Universidad de Colombia que de un 9% de personas que padecían depresión y ansiedad antes de la pandemia subió a 19% respecto a ansiedad y 35% en depresión luego de la pandemia, por tanto las instituciones debieron realizar cambios adecuándose al nuevo sistema implementando diversos programas para evitar pérdidas económicas, al igual que Gómez (2021) indicó se busca maneras de evitar el desempleo mediante varias alternativas.

En Perú, en vista de todas las restricciones emitidas por la pandemia, también se tuvo que adoptar medidas para que los trabajadores no fueran afectados, implementadas por el Gobierno del Peruano (2020), el trabajo remoto en domicilio, licencias con y sin goce, la suspensión perfecta, adelanto de vacaciones, goce de vacaciones trucas, así como el retiro de AFP y CTS, lo que generó que aumentaran la fila de los desempleados y millonarias pérdidas a las instituciones.

Debido a ello la preocupación moderna sobre el salario emocional como indican Espinoza y Toscano (2020) nos mencionan que, en la actualidad, el trabajador moderno no solo considera el salario económico sino buscan horario flexible, un acogedor clima organizacional, constantes capacitaciones, beneficios sociales, y otros, en otras palabras, buscan un mejor bienestar laboral. Asimismo, Rodríguez (2020), sobre el salario emocional menciona que notablemente influye

en la eficiencia en el centro de trabajo, por ello precisa lo valioso de su implementación para alcanzar una efectividad mayor.

En el ámbito local, hubo rotación de trabajadores principalmente por el no reconocimiento, apoyo por parte de sus superiores, a ello se sumó el alejamiento de sus familias por razón laboral, siendo casi nula la coexistencia familiar, por lo alejado de la zona laboral, por lo tanto, ante esta situación se planteó el problema sobre ¿Cuál es la correlación que existe entre salario emocional y compromiso laboral en el trabajador de salud del distrito de Megantoni, La Convención – Cusco, 2022,? con el objetivo de trabajar en la motivación de cada trabajador, de tal modo que se logre eficiente y eficazmente sus propósitos, asimismo se estableció como problemas específicos las dimensiones de la primera variable con la segunda variable , ¿Como se relacionan la credibilidad, respeto, imparcialidad, orgullo y la camaradería con el compromiso laboral en los trabajadores de salud en el distrito de Megantoni?.

Asimismo, la justificación práctica de la presente tesis pretende actualizar conocimientos sobre las definiciones de salario emocional, con la finalidad de poder evaluar los factores externos a los económicos, que contribuyen a la satisfacción de los trabajadores del sector salud dentro del distrito de Megantoni, al mismo tiempo logrando incrementar sus calidades de vida laboral; el salario emocional podría ser un factor determinante, al cubrir necesidades que generan en el trabajador de salud su fidelidad, aquellas prestaciones emocionales como talleres de capacitación, resoluciones de felicitación, asimismo las relaciones interpersonales saludables para conformar un equipo de trabajo fortificado.

También la justificación teórica de la presente tesis fue revisar la literatura existente a nivel local, nacional e internacional sobre la variable salario emocional, analizando el contexto sobre el tema, y examinando las definiciones de los autores y los factores influyen en él; asimismo la justificación mitológica, es el de contribuir a la generación de conocimientos mediante los resultados, además por contar la presente tesis con técnicas, procedimientos y métodos con validez y confiabilidad que servirán para posteriores estudios.

En consecuencia de lo mencionado se propuso como principal objetivo de la tesis determinar la relación del salario emocional y compromiso laboral del personal de salud del distrito de Megantoni La Convención –Cusco, 2022, además como objetivos específicos que permitirán establecer la relación de las dimensiones de salario emocional, la imparcialidad, respeto, credibilidad, camaradería y el orgullo con el compromiso laboral del personal de salud del distrito de Megantoni, La Convención, 2022;

Fue planteada la hipótesis general: El salario emocional tiene relación directa con el compromiso laboral del personal de salud en el distrito de Megantoni La Convención – Cusco, 2022. Como hipótesis específicas se plantearon: La imparcialidad, respeto, credibilidad, camaradería y el orgullo influyen directamente sobre el compromiso laboral del personal de salud en el distrito de Megantoni, La Convención – Cusco, 2022.

## II. MARCO TEÓRICO

En carácter internacional sobre salario emocional es preciso considerar lo que mencionan Bastidas & Bustamante (2018), en un estudio realizado en Ecuador en la Agencia Matriz de la Corporación Nexumcorp S.A.C; en el cual logran demostrar que el salario emocional es muy eficaz en lograr un nivel alto de satisfacción respecto al clima laboral en la organización asimismo obteniendo mejores desempeños de sus colaboradores inclusive rompiendo las barreras generacionales, lo cual ayuda a conseguir colaboradores muy comprometidos con los logros y su mejor desarrollo de la organización.

Asimismo, Gómez, Rojas, Morales y Pérez (2017) en su estudio determinan que para mejorar el bienestar laboral de los agentes de seguridad en una empresa colombiana sería recomendable estratégicamente implementar el salario emocional, el cual contribuiría a evitar la insatisfacción laboral, por ende, la constante rotación del personal, pues concluyeron que la principal causa era la falta de un buen ambiente laboral.

Para Enríquez y López (2020), en su estudio determinaron que, en una empresa en Ecuador mediante un muestreo aleatorio, por conveniencia y mediante una correlación de Pearson, lograron identificar una relación positiva entre salario emocional y fidelización de personal.

Echeverri, et al. (2020), estableció que la relación de salario emocional y sus dimensiones con el aprendizaje organizacional, en una población de 200 colaboradores, asimismo, Gil, et. al. (2019), su estudio tuvo diseño explicativo, transversal y no experimental, donde determinó la relación de grado alto entre las variables.

En cuanto a lo nacional podemos indicar a Estrada y Gallegos(2021), con su estudio sobre compromiso organizacional y satisfacción laboral en profesores de la amazonia, investigación cuantitativa, no experimental, y correlacional, concluyendo que mientras más satisfechos estén los profesores mayor será su compromiso.

También, Rodríguez (2020), con su estudio sobre la relación de los niveles de efectividad y salario emocional en los trabajadores municipales de Piura, demostró la existencia significativa de correlación entre sus variables estudiadas.

Asimismo, Rubio (2020), investigando sobre definiciones de salario emocional para lograr un propio concepto, mediante el análisis de la bibliografía durante los años 2014 al 2019, concluyó que el salario emoción influye en el clima laboral.

Empezaremos con la delimitación teórica del salario emocional, el cual es definido según Jang, (2019). como toda retribución no monetaria, significativa que el trabajador recibe de su empleador por la labor que realiza, cuya relación permite beneficiarse mutuamente.

Además, podemos mencionar a Koo et al., (2020) que indica; salario emocional como un acto que la empresa emplea para reconocer el trabajo de sus empleados no monetario, más al contrario mediante valorar su talento humano el cual termina en una mayor entrega del trabajador y su permanencia en la empresa.

En tanto, Hilario (2019), analizó sobre como el Salario Emocional pretende motivar a los trabajadores por medios no económicos pues es un reconocimiento a su labor que los motivara psico-emocionalmente a estar comprometidos con la empresa.

Por otro lado, Gil et al., (2019) en su investigación resalta sobre la remuneración laboral es decir establece para tener una relación o vínculo entre el trabajador y el empleador es necesario el salario económico y el salario emocional el cual puede ser de acuerdo a su desempeño laboral, asimismo debe promover el talento humano logrando un compromiso leal del mismo; Desde esta perspectiva podemos indicar que la remuneración de ser mantenida acorde a la normatividad laboral y dentro del contexto sociolaboral, el cual crear un vínculo recíproco entre el trabajador y la institución; Lazear, 2018; Trenovski y Kozeski, 2020).

A continuación, se menciona al autor base Allen Allen (2014) que define las 5 dimensiones del salario emocional: *Credibilidad* del jefe que está en estrecha relación con los trabajadores y con quienes buscan lograr conjuntamente

comprender y lograr los objetivos de la institución; *Respeto* que se define en el reconocimiento de los resultados de los integrantes, así como brindarles el ambiente y la infraestructura adecuada dentro de la institución; *Imparcialidad* que significa que todos los trabajadores deben ser valorados por igual y con transparencia mediante las compensaciones económicas y beneficios; *Orgullo* que es la interacción entre el trabajador y la institución, y finalmente *Camaradería* que se define como la conexión que existe entre los trabajadores dentro del ambiente laboral.

Asimismo, sobre compromiso laboral podemos indicar el autor base a Meller y Allen, (1991) que define al compromiso como un estado mental caracterizado por la relación entre el trabajador y su institución, asimismo nos indica sus tres dimensiones: Compromiso afectivo que es el deseo de satisfacción de sus expectativas y necesidades, disfrutando de su estabilidad en la institución realizando sus tareas con autonomía. Compromiso de continuación se refiere al cálculo que realiza el trabajador respecto a los beneficios de continuar laborando y la posibilidad de quedarse desempleado, pues el beneficio es como un premio a sus labores efectuadas. Por último, compromiso normativo, que es el deber de lealtad del trabajador con su institución por los beneficios recibidos a ello se suma el prestigio de la institución que le genera orgullo.

Otro concepto sobre compromiso organizacional, indica que es todo aquello que el trabajador emplea al realizar su trabajo que no solo es lo que indica sus funciones, sino que agrega una contribución adicional de su parte, realizando actividades adicionales a los requeridos contribuyendo así al desarrollo de la institución. (Sarhan et al., 2020).

También, Gonzales (2016) en Colombia, sobre el salario emocional y mejoramiento de la productividad, con colaboradores estables y muy eficientes, concluyó que el salario emocional lograría mejoras que optimizarían el rendimiento laboral el cual conllevaría a una mayor productividad que devendría de una eficiencia y alta calidad en la ejecución de los proyectos.

Además, Suarez (2016) en su investigación concluye que, la productividad al estar relacionada directamente la pertenencia, afirma que la relación salario

emocional y productividad, está establecida en un sentido integrado, el cual debe ser un proceso de reingeniería dentro de la empresa, mediante un monitoreo y seguimiento constante a todo lo planificado que tenga relación con la motivación de los trabajadores.

Respecto a compromiso laboral Kahn (1990) en su teoría postula como antecedentes del compromiso laboral de los trabajadores a la seguridad, importancia y disponibilidad sobre las psicológicas del compromiso personal en el trabajo, además Maslach y Leiter (1997) indicaron que el compromiso laboral tiene tres dimensiones: participación, energía y eficacia, que son dimensiones contrarias al agotamiento. Asimismo, Schaufeli et al. (2002) determinaron que la energía que representa la participación y la dedicación eficiente en una relación entre agotamiento y compromiso laboral. Por lo tanto, el compromiso laboral lo define como un estado mental satisfactorio y positivo, relacionado al trabajo que se caracterizado por el vigor y la dedicación (Schaufeli et al., 2002).

El compromiso laboral llega a ser producto de las experiencias adquiridas en las vivencias dentro de las organizaciones laborales que finalmente llegan a garantizar el mejor rendimiento y desempeño en un entorno saludable donde siempre prevalece un ambiente positivo (Salanova et al., 2013).

Es por ello que es imperiosa la necesidad de incrementar hallazgos empíricos y de investigación que coincidan y demuestren que el compromiso laboral está muy relacionado con los altos niveles de rendimiento, satisfacción y creatividad (Bakker y Albrecht, 2018).

A nivel nacional podemos indicar la investigación de Rodríguez (2018) en su estudio realizado en un supermercado de Lima, sobre la correlación entre salario emocional y rendimiento laboral, concluyó que era significativa, positiva y moderada ( $p = 0.000 < 0.05$ ).

Asimismo, Terán Ruelas (2017) en su tesis, estudiando sobre la correlación del desempeño laboral y el salario emocional, concluyo que existe una relación directa, porque el motivador primordial de los empleados llegaría a ser el salario emocional, fortaleciéndose confortablemente y acrecentando su rendimiento en el trabajo.

En otra investigación Oblitas (2017) en el distrito de Magdalena, investigación descriptivo correlacional, a una muestra de 250 personas, llegó a la conclusión que entre compromiso organizacional y salario emocional hay una relación significativa.

Además, Rodríguez (2018) estudiando la relación de los niveles de efectividad de los trabajadores y salario emocional en una de las municipalidades de un distrito de Puno; concluyó que, el salario emocional contribuye significativamente en que el personal realice con eficiencia mayor su actividad laboral.

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1 Tipo y diseño de la Investigación**

##### **3.1.1 Tipo de investigación.**

La tesis empleó diseño cuantitativo, donde pretendió validar la hipótesis planteada durante toda el proceso del estudio, mediante el empleo de tabulación estadística, (Hernández y Mendoza, 2018).

Es de tipo básico, debido a que servirá de base para próximas investigaciones realizadas en la zona, generando mejoras en el entorno a las variables y de esa manera se podrá mejorar las condiciones del salario emocional y aportar más en compromiso laboral.

Además, el nivel de la investigación es explicativo. Porque intentará realizar explicaciones lo más cercano a la realidad tratando de ser lo más exacto posible, recopilando datos para dar respuesta a las incógnitas suscitadas en el trabajo investigado determinando la forma de ser del objeto afectado (Gay, 1996).

##### **3.1.2 Diseño de investigación**

Puesto que no se alteró las variables con la finalidad de lograr resultados fiables de las variables estudiadas analizando la situación presente tal como se desarrolla salario emocional y el compromiso laboral, se utilizó diseño no experimental correlacional, cuyo objetivo fue hallar la relación estadística entre las variables o de un contexto específico. También, por que observa las variables, recopila información y pretende explorar su sucedido en un periodo de tiempo determinado es de corte transversal. (Hernández Sampieri, 2015)

#### **3.2 Variables y operacionalización**

##### **Variable 1: Salario Emocional**

Gonzales (2017) nos dice que se considera a todo lo que el trabajador recibe que no es económico, el mismo que está destinado a satisfacer sus necesidades personales y familiares. Variable que será analizada mediante cinco dimensiones y abarcan 05 indicadores.

## **Variable 2: Compromiso Laboral**

Meyer y Allen (1991) nos indican que es la decisión personal que todo trabajador realiza con la institución donde labora el cual implica sus consecuencias por continuar o dejarla, esto se reflejara en su lealtad y el logro de sus objetivos. Variable que será analizada mediante tres dimensiones y abarcan 03 indicadores.

### **3.2.1 Definición operacional**

#### **Variable Salario Emocional**

Esta variable fue medida por encuesta efectuada al servidor de salud del distrito de Megantoni respecto a sus dimensiones camaradería, orgullo, imparcialidad, respeto y credibilidad que nos ayudó a medir la empatía, justicia, confianza, transparencia, independencia, trato, conocimiento, profesionalismo, sentido de pertenencia, participación y vinculación de los trabajadores de la salud.

#### **Variable Compromiso Laboral**

Esta segunda variable fue medida del mismo modo que la variable anterior, donde se midió el compromiso laboral del trabajador con la institución y su organización, el cual fue medido en sus tres dimensiones de normativo, afectivo y de continuidad, que nos permite indicar la identificación y el involucramiento de los colaboradores con la institución, su sentido de obligación y lealtad, así como la percepción de alternativas.

## **3.3 Población y muestreo**

### **3.3.1 Población**

Fue constituida por colaboradores con características en común relevante para la investigación y del cuales se desea conocer algo. (Hernández, 2014, pág. 173).

La población específica de estudio está considerando al personal Médico, Biólogo, Odontólogo, Obstetra, Enfermera, Técnico de Laboratorio, Técnico de Farmacia, Técnico de Enfermería, Motorista.

Participaran 120 personal de Salud que son colaboradores de condición laboral variada (Personal nombrado, contratado CAS, Plazas Orgánicas).

**Tabla 1**

*Cuadro de distribución de población objetivo (Personal de Salud del Distrito de Megantoni)*

<b>Personal de Salud/Administrativo</b>	<b>Nombrado CAS</b>		<b>Plaza Orgánica</b>	<b>Total</b>	<b>%</b>
Médico Cirujano	2	3	1	6	5%
Cirujano Dentista	2	2		4	3.30%
Obstetra	4	13		17	14.10%
Enfermera	8	17	1	26	21.60%
Biólogo	2	2		4	3.30%
Tec. de Enfermería	25	17	5	47	39.10%
Tec. de Laboratorio		1		1	1%
Tec. de Farmacia		1		1	1%
Piloto de Ambulancia		9		9	7.50%
Tec. de Computación		5		5	4.10%
<b>Total</b>				<b>120</b>	<b>100.00%</b>

Fuente: Registro de Personal/RSSLC/UDGPH

**Tabla 2***Distribución de personal según condición Laboral*

<b>Personal de Salud</b>	<b>Total</b>	<b>%</b>
Nombrado	43	35.8%
CAS	70	58.4%
Plaza orgánica	7	5.8%
<b>Total</b>	<b>120</b>	<b>100%</b>

Fuente: Registro de personal / RSSLC/ UDGP

**Tabla 3***Distribución de personal según sexo*

<b>Servidor público</b>	<b>Total</b>	<b>%</b>
Femenino	77	64.2%
Masculino	43	35.8%
<b>Total</b>	<b>120</b>	<b>100%</b>

Fuente: Registro de personal / RSSLC/ UDGP

- Razones de inclusión.  
Personal profesional que labora en el Distrito de Megantoni.  
Trabajador que accede a participar.  
Rúbrica en formato de conformidad por cada participante.
- Razones de eliminación:  
Personal que se está realizando prácticas pre profesionales  
Personal que va a trabajar por otra modalidad y se rehúsa a participar.  
Participantes con formatos sin rúbrica.  
Encuestas con respuestas incompletas.

### **3.3.2 Muestra**

Fue definida por muestreo no probabilístico por conveniencia o accidental, conformada por 93 colaboradores que trabajan en el sector salud en Megantoni, provincia de La Convención.

### **3.3.3 Unidad de análisis**

Conformado por trabajador de salud en el distrito Megantoni, La Convención – Cusco que laboraron durante el 2022.

## **3.4 Técnicas e Instrumentos de Recolección de datos**

### **3.4.1 Técnica de recolección de datos**

De acuerdo Hernández y Mendoza (2018), las técnicas utilizadas, deben de llegar a distinguir entre las diferentes formas de obtener información, y también se caracterizan por constituirse en actividades que ayudan a los investigadores a identificar las preguntas del estudio, con igual énfasis en las elecciones realizadas por los investigadores, ya que la metodología utilizada para recopilar datos determinará si el estudio a realizar sea exitoso o no.

### **3.4.2 Instrumento de recolección de datos**

Llamados también herramientas de trabajo que son los medios para recopilar datos, como preguntas y otros ítems para los cuales se esperan respuestas, los mismos que no permiten recolectar datos con información del trabajo de campo, fueron adecuados a una escala de valoración considerando dos tipos de categorías: muy en desacuerdo, en desacuerdo, ni acuerdo ni en desacuerdo, de acuerdo y muy de acuerdo, para la primera y segunda variable.

Estos, fueron aprobados al ser validados por especialistas en investigación con el grado de maestros, registrados en SUNEDU. Los cuales pudieron apreciar que los ítems propuestos para el estudio de las dos variables miden la intencionalidad del autor; cabe señalar, que los profesionales realizaron observaciones y sugerencias para mejorar el instrumento, los documentos que acreditan su participación se encuentran en anexos.

**Tabla 4***Expertos validadores*

<b>Grado Académico</b>	<b>Datos</b>	<b>Salario Emocional</b>	<b>Compromiso Laboral</b>
<i>Magister</i>	<i>Henry Clemente Angulo Yépez</i>	Aplicable	Aplicable
<i>Magister</i>	<i>Miguel Ángel Tévez Urrutia</i>	Aplicable	Aplicable
<i>Magister</i>	<i>Juan Josue Carbajal Blas</i>	Aplicable	Aplicable

Para la variable Salario emocional se aplicará una relación de 23 preguntas con alternativas a responder por opción múltiple que se ciñen a una escala nominal, con las opciones de marcado de muy en desacuerdo, en desacuerdo, ni acuerdo ni en desacuerdo, de acuerdo y muy de acuerdo, cuya puntuación es 1, 2, 3, 4 y 5 respectivamente. Los rangos de evaluación final recaen en la nominación del proceso que ya mencionaos en al párrafo anterior, con una puntuación sumada entre 23 y 115 puntos para cada cuestionario realizado.

Para la segunda variable se aplicará una relación de 14 preguntas en un cuestionario con alternativas a responder por opción múltiple que se ciñen a una escala nominal, con las opciones de marcado de muy en desacuerdo, en desacuerdo, ni acuerdo ni en desacuerdo, de acuerdo y muy de acuerdo, cuya puntuación es de 1, 2, 3, 4 y 5 respectivamente. Los rangos de evaluación final recaen en la nominación del proceso son los mismo empleados en la variable anterior, yendo acompañado también de la puntuación sumada dentro de los rangos entre 14 y 70 puntos para cada cuestionario realizado.

El nivel de confiabilidad de la escala fue determinado mediante prueba de alfa de Cronbach, también conocida como coeficiente de precisión, que se define como un indicador utilizado para identificar la fiabilidad identificando ciertas características como la consistencia interna, equivalencia y estabilidad; es decir, evalúa la correlación de los ítems del cuestionario el cual será utilizado en el estudio. Los valores de 0 y 1 se utilizarán para confirmar si la encuesta recoge información ambigua y por lo tanto nos lleva a emitir conclusiones incorrectas o si es un instrumento confiable realizará medidas sólidas como consistentes. De

hecho, varios autores concluyeron que los valores entre 0,7 a 0,9 indican un nivel de consistencia aceptable. Por lo tanto, el Alfa de Cronbach suele describirse según la literatura revisada como el método más frecuente, sencillo y fiable para validar la estructura de la escala, al mismo tiempo sirve como un medio de cuantificar la correlación entre los ítems que integran la escala (Oviedo & Campo-Arias, 2005).

La elaboración de las preguntas en aras de mejorar y/o aumentar el índice de confiabilidad de Cronbach, se desarrolló bajo la asesoría de la especialista magísteres de la Red de Salud La Convención con experiencia entre cinco y diez años.

El porcentaje de aceptación esperada es > a 0.70, que está dentro de un rango aceptable, lo cual detallaremos a continuación:

Escala primera variable	:	salario emocional
Alfa de Cronbach	:	.778
Alfa de Cronbach en elementos estandarizados	:	.790
Número de elementos	:	15

Escala segunda variable	:	Compromiso laboral
Alfa de Cronbach	:	.723
Alfa de Cronbach en elementos estandarizados	:	.741
Número de elementos	:	15

Los resultados del resumen de proceso de datos e índice de confiabilidad de las dos variables:

#### Resumen de procesamiento de casos

Casos :	validos	15	100.0%
	Excluidos	0	.0%
	Total	15	100.0%

### 3.5 Procedimientos

El procedimiento por el cual se procedió a recoger datos, será detallado a continuación:

Se solicitó anuencia ante la dirección ejecutiva de la RSSLC, con el fin de explicar el objetivo del trabajo de estudio que se desea realizar en la institución, con fines netamente de investigación, el cual fue aceptado brindándonos las facilidades para poder realizar las encuestas, que fueron validadas mediante juicio de expertos magísteres.

Se solicitó la colaboración de los trabajadores de salud que además los realizaron con el debido consentimiento informado, lo cual permitió recolectar los datos en un tiempo aproximado de 45 días.

Finalmente se procedió a preparar el consolidado de la información recabada y redactó el informe con el análisis estadístico respectivo, seguido de la redacción de los aspectos administrativos, elaboración detallada de las discusiones, conclusiones y recomendaciones.

### **3.6 Modelo de análisis de datos.**

Mediante el empleo del software de SPSS versión 27 se analizó los datos reunidos, permitiéndonos la contrastación de la hipótesis mediante el Coeficiente Rho de Spearman, así establecer la relación entre las variables de estudio y el valor ordinal de trabajadores de salud. Se realizó de la siguiente forma: se analizó inicialmente la frecuencia y el % de los datos obtenidos de cada trabajador de salud, luego se estableció el rango significativo teórico y el nivel de significancia teórica  $\alpha = .05$ , se aplicó la regla de decisión. Si el valor  $p \geq \alpha$  se acepta la hipótesis nula, si el valor es  $p < \alpha$  se llegaría a rechazar la hipótesis nula.

### **3.7 Aspectos éticos**

El estudio realizado, involucró los principios de beneficencia, autonomía, justicia y de no maleficencia; lo cual implica el respeto a la persona, de ser libre en elección, de no ser influenciado por terceros y finalmente que sus opiniones sean resguardadas y utilizadas con fines netamente de investigación; todo ello marca distinciones éticas que simbolizan juicios del valor social, científico y práctico; evitando la discriminación por cualquier modalidad.

El proceso de estudio se llevó a cabo conforme a las normas éticas, directrices y recomendaciones que establece la entidad universitaria.

## IV. RESULTADOS

### 4.1 Resultados descriptivos

En la tabla 5 se evidencia al 40% de los colaboradores del Megantoni considerando al salario emocional de nivel medio, el 39% alto y solo el 22% bajo. Respecto a las dimensiones, el 99% del personal considera que las características dominantes es la camaradería, seguido por un 78% que considera el orgullo, un 67% indica además la imparcialidad, un 56% menciona la credibilidad y finalmente un 49% considera el respeto.

**Tabla 5**

*Salario Emocional, según sus dimensiones*

	Salario Emocional		Credibilidad		Respeto		Imparcialidad		Orgullo		Camaradería	
	Fr	%	Fr	%	fr	%	fr	%	fr	%	fr	%
Bajo	20	22%	19	20%	31	33%	30	32%	19	20%	0	0%
Medio	37	40%	22g	24%	46	49%	62	67%	73	78%	92	99%
Alto	36	39%	52	56%	16	17%	1	1%	1	1%	1	1%
	93	100%	93	100%	93	100%	93	100%	93	100%	93	100%

Podemos observar en la tabla 6 sobre la variable de compromiso laboral que, el 48% de los servidores de salud de Megantoni presenta un nivel eficiente, 37% regular y solo el 15% deficiente; mientras que en sus dimensiones compromiso afectivo y normativo más del 80% consideró niveles aceptables; mientras que en continuidad el 41% manifestó un nivel de compromiso de continuidad regular.

**Tabla 6**

*Compromiso Laboral, según sus dimensiones*

	Salario Emocional		Compromiso Afectivo		Compromiso de Continuidad		Compromiso Normativo	
	Fr	%	Fr	%	Fr	%	fr	%
Deficiente	14	15%	16	17%	25	27%	7	8%
Regular	34	37%	30	32%	38	41%	32	34%
Eficiente	45	48%	47	51%	30	32%	54	58%
	93	100%	93	100%	93	100%	93	100%

## 4.2 Contratación de hipótesis

Los resultados de la investigación tienen una distribución que no es normal, para poder demostrar las hipótesis de estudio se tuvo que emplear la prueba Rho de Spearman en la base de datos del software IBM SPSS 27.

### 4.2.1 Prueba de hipótesis general

#### De la hipótesis general:

Como podemos observar en la tabla 7 por el resultado de la prueba no paramétrica Rho de Spearman cuyo valor sig = .000 es menor que  $\alpha = .01$ , se rechaza la hipótesis nula y acepta la planteada por la existencia de una relación significativa directa y alta ( $r = .980^{**}$ ) de salario emocional y compromiso laboral en los servidores de salud en Megantoni. lo que quiere decir que cuando aumente el salario emocional mejorará también su compromiso laboral.

**Tabla 7**

*Correlación de salario emocional y compromiso laboral*

		Salario Emocional	Compromiso Laboral
Rho de Spearman	Salario Emocional	1,000	,980**
	Coeficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	93	93

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

#### 4.2.2 Contratación de la hipótesis específica 1

Observando los resultados en la tabla 8, al contrastar la hipótesis mencionada. Se acepta la hipótesis planteada y rechaza la nula debido a que el valor sig = .000 es menor que  $\alpha=.01$ , lo cual nos indica una existencia de relación significativa directa y alta ( $r= .837^{**}$ ) de salario emocional y el compromiso laboral en los servidores de salud de Megantoni, por lo tanto, podemos indicar que cuando incremente la credibilidad también lo hará su compromiso laboral.

**Tabla 8**

*Correlación entre credibilidad y el compromiso laboral*

		Credibilidad	Compromiso Laboral
Rho de Spearman	Credibilidad	Coeficiente de correlación	1,000
			,837**
		Sig. (bilateral)	.
			,000
		N	93
			93

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

### 4.2.3 Contratación de la hipótesis específica 2

Al observar la tabla 9 y contrastar la presente hipótesis específica. Debido a que el valor sig = .388 es mayor que  $\alpha = .05$ . rechazamos la hipótesis alterna y aceptamos la nula, por no existir una relación significativa entre el respeto y compromiso laboral de los trabajadores de salud de Megantoni. Pues es muy baja la relación ( $r = .091$ ), lo que significa el respeto no tiene una correlación con el compromiso laboral.

**Tabla 9**

*Correlación entre respeto y el compromiso laboral*

		Respeto	Compromiso Laboral
Rho de Spearman	Respeto	Coeficiente de correlación	1,000
			,091
		Sig. (bilateral)	.
			,388
		N	93
			93

#### 4.2.4 Contratación de la hipótesis específica 3

Los resultados mostrados en la tabla 10 al contrastar la presente hipótesis; porque valor de sig = .123 es mayor que  $\alpha = .05$ , debemos aceptar la hipótesis nula y rechazar la alterna, por no existir una relación significativa entre la imparcialidad y el compromiso laboral de los trabajadores de salud del distrito de Megantoni ( $r = .161$ ), por lo que la imparcialidad no tiene una correlación con el compromiso laboral.

**Tabla 10**

*Correlación entre imparcialidad y el compromiso laboral*

		Imparcialidad	Compromiso Laboral
Rho de Spearman	Imparcialidad	Coefficiente de correlación	1,000
			,161
		Sig. (bilateral)	.
			,123
		N	93
			93

#### 4.2.5 Contrastación de la hipótesis específica 4

Los resultados mostrados en la tabla 11 contrastando la hipótesis específica mencionada, Debido a que el valor de sig = ,346 es mayor que  $\alpha = ,05$ , se acepta la hipótesis nula y se rechaza la alterna, es decir que no existe una relación significativa entre el orgullo y el compromiso laboral de los trabajadores de salud del distrito de Megantoni. Por ser la relación ( $r = ,099$ ), se determina que el orgullo no tiene una correlación con el compromiso laboral.

**Tabla 11**

*Correlación entre orgullo y el compromiso laboral*

		Orgullo	Compromiso Laboral
Rho de Spearman	Orgullo	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	93

#### 4.2.6 Contratación de la hipótesis específica 5

Los resultados mostrados en la tabla 12 contrastando la hipótesis específica mencionada. Debido a que el valor de sig = ,330 es mayor que  $\alpha = ,05$ , acepta hipótesis nula y se rechaza la alterna, lo que nos indica que al no existir una relación significativa entre la camaradería y el compromiso laboral de los trabajadores de salud del distrito de Megantoni y siendo esta relación baja ( $r = ,102$ ), la camaradería no tiene una correlación con el compromiso laboral.

**Tabla 12**

*Correlación entre camaradería y el compromiso laboral*

		Camaradería	Compromiso Laboral
Rho de Spearman	Camaradería	Coefficiente de correlación	,102
		Sig. (bilateral)	,330
		N	93

## V. DISCUSIÓN

De los resultados tenemos la existencia de una relación significativa positiva, directa y alta entre el salario emocional y compromiso laboral del personal de salud del distrito de Megantoni en La Convención – Cusco 2022, como se observa en la tabla 7 se tiene que Rho Spearman de 0.980\*\*; lo cual hizo posible la validación de la hipótesis general; lo mencionado también guarda relación con Bastidas & Bustamante (2018), donde indicó que el salario emocional si determina un nivel alto de satisfacción en el clima organizacional de los colaboradores y logra mejorar su desempeño, concluyendo además en que un factor fundamental para tener colaboradores comprometidos con el desarrollo de la organización es el salario emocional.

Guarda relación también con Terán (2017) en su investigación sobre la relación entre salario emoción y rendimiento laboral en el que concluyó, que, el incremento en la rentabilidad laboral de los colaboradores tiene como principal motivador al salario, lo mismo que Suarez (2016) al estudiar el mejoramiento de la productividad mediante el salario emocional, concluyó indicando que la productividad está estrechamente relacionada con el sentido de pertenencia y la relación salario emocional y productividad está establecida en un sentido integrado el cual debe ser monitorizado permanentemente y seguimiento de los planes.

Finalmente, podemos indicar respecto al salario emocional, es muy importante la existencia del equilibrio entre el salario emocional y el salario tradicional, es decir no puede brindarse en la actualidad sólo beneficios económicos al trabajador en una institución, pues se debe complementar con felicitaciones, premios y otros.

Según los objetivos específicos referente a las dimensiones de ambas variables podemos indicar que solo en la dimensión de credibilidad existe también una relación directa y alta según prueba Rho de Spearman de .837\*\* existiendo una relación directa y positiva alta, sin embargo en las otras dimensiones respecto con .091, imparcialidad .161, orgullo .099 y camaradería .102 que demostró que no existen una relación significativa, y por lo tanto su relación es baja lo que indica que su incremento o descenso no repercutirá en el compromiso laboral significativamente.

La principal limitación del presente estudio fue el difícil acceso geográfico a los establecimientos de salud los cuales se encuentran dispersados a las orillas del río Bajo Urubamba y en las cabeceras de los ríos de sus vertientes, asimismo el difícil acceso por vía internet pues este también es limitado y por horas solamente en algunos establecimientos de salud; además debemos mencionar que debido a ello no se pudo trabajar con el total de los servidores de salud del lugar de estudio.

Por otro lado, podemos mencionar que el aporte del presente estudio a la comunidad de Megantoni y a la sociedad de La Convención sería la importancia de la relación salario emocional y compromiso laboral debido a ser significativa, positiva, el mismo que puede ser tomado en cuenta asimismo en todos los trabajadores en el distrito de Megantoni de los diferentes sectores, así como de educación, gobierno municipal local y otros.

## VI. CONCLUSIONES

1. Se determinó una relación alta significativamente directa y positiva ( $\rho = .980^{**}$ ) entre las dos variables de estudio, el cual indica que a medida que mejore el salario emocional también lo hará en su compromiso laboral en los servidores de salud en Megantoni.
2. Existe una relación altamente significativa directa y positiva ( $\rho = .837^{**}$ ) entre la credibilidad y el compromiso laboral, por lo que a medida que mejore la primera repercutirá en el segundo de manera positiva.
3. No existe una relación significativa ni positiva ni negativa ( $\rho = .091$ ) entre el respeto y el compromiso laboral, por lo que la mejora o disminución del primero no repercutirá directamente en el segundo.
4. No existe una relación significativa ni positiva ni negativa ( $\rho = .161$ ) entre la imparcialidad y el compromiso laboral, por lo que la mejora o disminución de la primera no repercutirá directamente en el segundo.
5. No existe una relación significativa ni positiva ni negativa ( $\rho = .099$ ) entre el orgullo y el compromiso laboral, por lo que la mejora o disminución de la misma no repercutirá directamente en la otra variable.
6. No existe una relación significativa ni positiva ni negativa ( $\rho = .102$ ) entre la camaradería y el compromiso laboral, por lo que la mejora o disminución de la misma no repercutirá directamente en la otra variable.

## VII. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda poder realizar mayor investigación de la relación de las variables estudiadas entre los trabajadores de salud de los demás distritos de La Convención para poder afianzar o refutar los resultados del presente estudio, pues considerando factores distintos.
2. Dado que los resultados demuestran la relación significativa, directa y alta entre ambas variables en los colaboradores sujetos del estudio, se sugiere, realizar capacitaciones constantes en temas de carácter motivacional con el objetivo de mejorar el nivel de las dimensiones camaradería, imparcialidad, respeto y orgullo del salario emocional.
3. Asimismo, se sugiere implementar las reuniones mensuales para tratar los problemas que puedan surgir entre los trabajadores de salud de Megantoni, asimismo, proponiendo temas sobre temas de mejora continua que permita de esta manera mejorar las dimensiones del salario emocional.
4. También se sugiere realizar capacitaciones continuas a todos los trabajadores de salud sobre asuntos que indiquen sus funciones y responsabilidades logrando de esta manera subir el nivel de las dimensiones del salario emocional y así mejorar su desempeño laboral.
5. Finalmente se sugiere a la gerencia de la microred y los jefes de establecimientos retroalimentar continuamente respecto a las metas alcanzadas y logros obtenidos mensualmente para poder hacer seguimiento a los mismos logrando efectuar mejoras continuas.

## REFERENCIAS

- Alles, M. (2014). Dirección Estratégica de Recursos Humanos Gestión por competencias. Ediciones Granica S.A. Buenos Aires.
- Álvarez Fernández, C. (2010). Organización del Trabajo. Madrid: Buboock Publishing S.L.
- Amaya (2017). "El clima organizacional y su relación con el compromiso laboral del personal administrativo de la empresa Arenera Jaén S.A.C., de la ciudad de Trujillo, en el año 2017". (Tesis de pregrado). Universidad Privada del Norte. Trujillo. Perú.
- Calderón, S. (2019). Diseño y validación de una escala de salario emocional de una empresa privada del distrito de Lince, 2019. [Universidad César Vallejo, tesis de pre grado].  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37073/Calder %c3%b3n\\_QSE.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37073/Calder%c3%b3n_QSE.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Coronado-Guzmán, G., Valdivia-Velasco, M., Aguilera-Dávila, A., & Alvarado Carrillo, A. (2020). Compromiso Organizacional: Antecedentes y Consecuencias. *Conciencia tecnológica*, 1(60), 1-10.  
<https://www.redalyc.org/journal/944/94465715006/94465715006.pdf>
- Echeverri, Y., Mesa, J. & Betancur, J. (2020) Salario emocional y patrones de aprendizaje organizacional. *Revista ESPACIOS*. ISSN, 798(1), 1-15.  
<http://ww.revistaespacios.com/a20v41n29/a20v41n29p27.pdf>
- Enríquez, S. y López, H. (2020). Análisis de las prácticas de salario emocional que fidelizan al personal, caso: empresa de servicio de la ciudad de Quito. *Revista CURN*, 11(2), 39-51.  
<https://revistas.curn.edu.co/index.php/aglala/article/view/1694>
- Espinoza, A. y Toscano. J. (2020), Salario emocional: una solución alternativa para la mejora del rendimiento laboral. *Nova* 12(20), 1-10.  
<https://erevistas.uacj.mx/ojs/index.php/NovaRua/article/view/3768>

Estrada, (2020), Compromiso organizacional y desempeño docente en las instituciones de educación básica. Revista de innovación educativa 2(1),134-144.

<https://revistainnovaeducacion.com/index.php/rie/article/view/70/142>

Estrada, E. y Gallegos, N. (2021). Satisfacción laboral y compromiso organizacional en docentes de la Amazonía peruana. Educação & Formação, 6(1), 1. [https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=5858659\\_00006](https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=5858659_00006)

Gallo, C. (11 de Setiembre, 2020). Primeras investigaciones revelan que existen poblaciones con niveles severos de ansiedad, depresión y estrés a tan solo seis meses de que la Organización Mundial de la Salud declarara la pandemia en el mundo. France 24.

<https://www.france24.com/es/20200911impacto-pandemia-salud-mental>

Gobierno del Perú (14 de abril del 2020), Decreto de urgencia que establece medidas complementarias para mitigar los efectos económicos causados a los trabajadores y empleadores ante el covid-19 y otras medidas. Diario El Peruano. [https://busquedas.elperuano.pe/download/full/9xb11\\_U3Kxq8dUdGc6PBsT](https://busquedas.elperuano.pe/download/full/9xb11_U3Kxq8dUdGc6PBsT)

Gómez, M, (28 de enero, 2021), España destruyó 622.600 empleos y la tasa de paro aumentó hasta el 16,13% en el año de la pandemia de coronavirus, El País. <https://elpais.com/economia/2021-01-28/espana-destruyo-622600empleos-y-la-tasa-de-paro-aumento-hasta-el-1613-en-el-ano-de-lapandemia-de-coronavirus.html>

Gay, F (2006). El salario emocional clave para reducir el estrés. Gestión práctica de riesgos psicosociales, 1(1), 1-4.

<http://pdfs.wke.es/8/5/5/6/pd0000018556.pdf>

Giao, H., Vuong, B. & Duy, D. (2020). A model of organizational culture for enhancing organizational commitment in telecom industry: Evidence from vietnam. *WSEAS Transactions on Business and Economics*, 17(20), 215224. [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=3672890](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3672890)

Gil, V., Betancur, J., Quintero, L., Puerta, I., Quintero, C. & Ruiz, J. (2019).

Development of an emotional salary model: a case of application. *Indian Journal of Science and Technology*, 12(42), 1-18. <https://indjst.org/articles/development-of-an-emotional-salary-model-a-caseof-application>

Hernández-Sampieri, R. & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación*. Ciudad de México: McGrawHill.

Hernández, B., Ruiz, A., Ramírez, V., Sandoval, S. & Méndez, L. (2018). Razões e fatores que interferem no comprometimento organizacional. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 8(16), 820-846. [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2007-74672018000100820&script=sci\\_abstract&tlng=pt](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2007-74672018000100820&script=sci_abstract&tlng=pt)

Hilario, S. (2019). *Coaching de equipos*. Interconsulting Bureau SL. <https://books.google.com.pe/books?id=IEGgDwAAQBAJ&pg=PT263&dq=salario+emocional&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjKmPjTrqDyAhVFWq0KHSWCBYEQ6AEwCHoECAoQAg#v=onepage&q=salario%20emocional&f=false>

Hussain, S., Khaliq, A., Nisar, Q., Kamboh, A. & Ali, S. (2019). The impact of employees' recognition, rewards and job stress on job performance: Mediating role of perceived organization support. *SEISENSE Journal of Management*, 2(2), 69-82. <https://journal.seisense.com/index.php/jom/article/view/121>

- Instituto Sociolaboral y ambiental (2021). Impacto de la pandemia en el mercado laboral \_ Parte 1. ISA. <https://www.iesiperu.org.pe/2021/01/14/impacto-de-la-pandemia-y-la-resolucion-de-conflictos-laborales-mediantenegociaciones-colectivas/#>
- Koo, B., Yu, J., Chua, B., Lee, S. & Han, H. (2020). Relationships among emotional and material rewards, job satisfaction, burnout, affective commitment, job performance, and turnover intention in the hotel industry. *Journal of Quality Assurance in Hospitality & Tourism*, 21(4), 371-401. <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/1528008X.2019.1663572>
- Lópera, I., López, C. & Santacruz, J. (2019). Development of an emotional salary model: a case of application. *Indian Journal of Science and Technology*, 12(42), 1-18. [https://www.researchgate.net/profile/Victor-GilVera/publication/337772053\\_Development\\_of\\_an\\_Emotional\\_Salary\\_Model\\_a\\_Case\\_of\\_Application/links/5de94ccca6fdcc2837093249/Development-ofan-Emotional-Salary-Model-a-Case-of-Application.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Victor-GilVera/publication/337772053_Development_of_an_Emotional_Salary_Model_a_Case_of_Application/links/5de94ccca6fdcc2837093249/Development-ofan-Emotional-Salary-Model-a-Case-of-Application.pdf)
- López, N. (2019), Strategies to increase organizational engagement in the sales area of a company in the cosmetics and personal care industry. *Revista INNOVA Research Journal*, 4(3), 191. <https://revistas.uide.edu.ec/index.php/inno va/article/view/1087/1594>
- Martínez, L. (2020), Riesgos psicosociales y estrés laboral en tiempos de covid-19: instrumentos para su evaluación. *Revista de comunicación y salud*, 10(2), 10-12. <https://www.revistadecomunicacionysalud.es/index.php/rcys/article/view/212>
- Meyer, J. & Allen, N. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research and application*. Sage Publications.
- Meyer, J. & Allen, N. (2004). *TCM employee commitment survey academic users guide 2004*. The University of Western Ontario.

[https://www.researchgate.net/profile/Amer-Al-Atwi/post/How\\_can\\_I\\_split\\_my\\_organisational\\_commitment\\_questionnaire\\_in\\_this\\_dimension/attachment/59d62d07c49f478072e9e4d9/AS%3A273553625157648%401442231674874/download/Meyer+and+Allen%2C+2004.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Amer-Al-Atwi/post/How_can_I_split_my_organisational_commitment_questionnaire_in_this_dimension/attachment/59d62d07c49f478072e9e4d9/AS%3A273553625157648%401442231674874/download/Meyer+and+Allen%2C+2004.pdf)

Michán, O. (2017), Salario Emocional y Retención del Talento Humano en la Oficina General de Recursos Humanos del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, 2017. [Universidad César Vallejo, tesis de post grado]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/6647>

Petit, H. (2019). Empresas comprometidas con el salario emocional de sus colaboradores en el sector minero de Colombia. Consensus (Santiago)Revista interdisciplinaria de investigación, 3(1), 03-23. <http://pragmatika.cl/review/index.php/consensus/article/view/29>

Quispe, R. & Paucar, S. (2020). Satisfacción laboral y compromiso organizacional de docentes en una universidad pública de Perú. Apuntes Universitarios.

Rodríguez, N. (2020). El salario emocional y su relación con los niveles de efectividad. Revista Universidad y Sociedad, 12(1), 141-149.

[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=s2218-36202020000100141](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=s2218-36202020000100141)

Rubio, S., Beltrán, C., Baltazar, R. & Sánchez, R. (2020). El concepto de salario emocional. Revista Científica Retos de la Ciencia, 4(8), 15-24.

<https://retosdelacienciaec.com/Revistas/index.php/retos/article/view/306>

Universidad César Vallejo (2020). Código de Ética en Investigación. UCV.

Vicerrectorado de Investigación.

<https://www.ucv.edu.pe/wpcontent/uploads/2020/11/RCUN%20B00262-2020-UCV-Aprueba->

[Actualizaci%3%B3n-del-C%3%B3digo-%C3%89tica-enInvestigaci%3%B3n-1-1.pdf](https://www.ucv.edu.pe/wpcontent/uploads/2020/11/RCUN%20B00262-2020-UCV-Aprueba-Actualizaci%3%B3n-del-C%3%B3digo-%C3%89tica-enInvestigaci%3%B3n-1-1.pdf)

- Ther, F. (2017). Ensayo sobre el uso de la encuesta: hermenéutica y reflexividad de la técnica investigativa. *Revista Austral de Ciencias Sociales*, 8(1), 17-27. Recuperado de: <http://revistas.uach.cl/index.php/racs/article/view/1081>
- Gómez, E. (2017) Empleados colombianos prefieren el salario emocional que el económico Recuperado de: <http://www.rcnradio.com/economia/empleadoscolombianos-prefieren-salario-emocional-economico/>
- Minchán (2017). “Salario Emocional y Retención del Talento Humano en la Oficina General de Recursos Humanos del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, 2017”. (Tesis de pregrado). Universidad Cesar Vallejo. Lima. Perú.
- Moreno, L. y Seminario, F. (2016). Salario Emocional: Diseño de Lineamientos de Fidelización del Talento Humano en el Sector Retail, Caso Supervisores de Tiendas Por Departamento Ripley. (Tesis) Recuperado de: <http://repositorio.esan.edu.pe/handle/ESAN/664>
- Muñoz, J. El Salario Emocional: más allá de la Nómina (2017 ) Recuperado de: <https://www.refruiting.com/single-post/Salario-Emocional-mas-alla-de-un-Buen-Sueldo>.
- Pita, B. (2017) El salario emocional. Recuperado de: <http://www.canalti.pe/panel/files/edicion/revista/20160829150658CANALTI%20531.pdf>.
- Rivadeneira (2015). “Influencia del salario emocional en el desempeño del personal de la dirección de administración de talento humano del Ministerio de Transporte y Obras Públicas.” (Tesis de grado). Universidad Tecnológica Equinoccial. Quito. Ecuador.
- Terán (2017). “Trabajo de investigación: salario emocional y su relación con el rendimiento laboral”. (Trabajo de investigación). Universidad Católica San Pablo. Arequipa. Perú.

## ANEXOS

Quillabamba, 02 de mayo de 2023

**Sr.**  
**Med. C. Carlos Huesemberg Farfán**  
**Dir. EJECUTIVO DE LA RED DE SERVICIOS DE SALUD LA CONVENCION**

Estimado Director:

Reciba ante todo un cordial saludo. Por medio de la presente, solicito su autorización con el propósito de aplicar los instrumentos de recolección de datos correspondientes al proyecto de investigación (tesis) titulado: **"Salario Emocional en el Compromiso Laboral del Personal de Salud del Distrito Megantoni, La Convención –Cusco, 2022"** para poder optar el grado académico de Maestro en Gestión de los Servicios de Saludos.

De antemano agradezco su valiosa colaboración, que permitirá el éxito del proyecto y culminar exitosamente esta etapa de formación académico a nivel de posgrado.

  
Moscoso Duran María Salome  
DNI: 06786012

  
GOBIERNO REGIONAL  
DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD CUSCO  
RED DE SERVICIOS DE SALUD LA CONVENCION  
M.C. Carlos F. Huesemberg Farfan  
MÉDICO CIRUJANO  
CIMP 48637  
DIRECTOR EJECUTIVO

## Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Salario Emocional en el Compromiso Laboral del personal de Salud del Distrito Megantoni La Convención-Cusco, 2022". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico y laboral. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Juan Josue Carbajal Blas	
Grado profesional:	Maestría ( <input checked="" type="checkbox"/> )	Doctor ( )
Área de formación académica:	Clínica ( )	Social ( )
	Educativa ( )	Organizacional ( <input checked="" type="checkbox"/> )
Áreas de experiencia profesional:	Programación de Bienes y Servicios	
Institución donde labora:	Red de Servicios de Salud La Convención	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ( )	
	Más de 5 años ( <input checked="" type="checkbox"/> )	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	bajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.	

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario que determina si existe una relación entre el salario emocional y compromiso laboral del personal de Salud del distrito de Megantoni La Convención -Cusco, 2022.
Autora:	María Salome Moscoso Duran
Procedencia:	Perú
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	10 minutos
Ámbito de aplicación:	Establecimiento de Salud del Distrito de Megantoni La Convención-Cusco, 2022
Significación:	El cuestionario consta de 14 ítems distribuidos en cinco dimensiones: Identificación e involucración con el Establecimiento, (1-6) Compromiso de Continuidad, (7-8) y Compromiso Normativo, (9-14).

**5. Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario que identifica las dimensiones del compromiso laboral en los trabajadores de salud del distrito de Megantoni La Convención 2022, elaborado por María Salome Moscoso Duran. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintácticay semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante..
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

*Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.*

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Dimensiones del instrumento:** Compromiso Afectivo

- Primera dimensión: Compromiso Afectivo
- Objetivos de la Dimensión: Medir el Compromiso afectivo.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Identificación e involucramiento con el establecimiento.	Me considero parte de la familia del establecimiento de salud.	4	4	4	
	Trabajar en el sector salud representa mucho para mí.	3	3	3	
	Encuentro que mis valores y los del establecimiento de salud son muy similares.	4	4	4	
	Me siento feliz de mencionar a otras personas que trabajo en los establecimientos de salud en Megantoni.	3	3	3	
	Si quisiera retirarse del establecimiento de salud en este instante, varias cosas de mi vida se verían detenidas.	4	4	4	
	Si prolongo mi tiempo en este establecimiento de salud es porque en otras no disfrutaría las mismas ventajas y beneficios que recibo aquí.	3	3	3	

**Dimensiones del instrumento:** Compromiso de Continuidad

- Primera dimensión: Compromiso de Continuidad
- Objetivos de la Dimensión: Medir el Compromiso de Continuidad.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Lealtad y sentido de obligación	Tengo la oportunidad de tomar decisiones, fijar mis metas y objetivos en este establecimiento de salud.	3	3	3	
	Una de las desventajas de renunciar a este Establecimiento de salud es que sería muy poco probable encontrar un trabajo similar al que tengo.	3	3	3	





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Dimensiones del instrumento:** Compromiso de Normativo

- Primera dimensión: Compromiso Normativo
- Objetivos de la Dimensión: Medir el Compromiso Normativo.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Compromiso Normativo	Considero que el horario es flexible y me permite desarrollar otras actividades personales.	4	4	4	
	Me siento identificado con el establecimiento de salud por todo lo que me ha dado.	4	4	4	
	Aunque trabajara en otro lugar, no estaría dispuesto a revelar información confidencial que me han confiado en el establecimiento de salud.	4	4	4	
	Sería muy traidor de mi parte trabajar en una institución que figure como competencia para esta organización.	3	3	3	
	Protejo esta institución ante cualquier comentario negativo que escuche de ella.	4	4	4	
	Considero que la institución merece mi lealtad.	4	4	4	

Firma del evaluador

DNI 43089604

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:  
 Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experiencia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McCartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkás et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkás et al. (2003).  
 Ver: <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.



**Evaluación por juicio de expertos**

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "**Salario Emocional en el Compromiso Laboral del personal de Salud del Distrito Megantoni La Convención-Cusco, 2022.**". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico y laboral. Agradecemos su valiosa colaboración.

**1. Datos generales del juez**

Nombre del juez:	Juan Josue Carbajal Blas	
Grado profesional:	Maestría ( <input checked="" type="checkbox"/> )	Doctor ( )
Área de formación académica:	Clinica ( )	Social ( )
	Educativa ( )	Organizacional ( <input checked="" type="checkbox"/> )
Áreas de experiencia profesional:	Programación de Bienes y Servicios	
Institución donde labora:	Red de Servicios de Salud La Convención	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ( )	
	Más de 5 años ( <input checked="" type="checkbox"/> )	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	bajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.	

**2. Propósito de la evaluación:**

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

**3. Datos de la escala**

Nombre de la Prueba:	Cuestionario que determina si existe una relación entre el salario emocional y compromiso laboral del personal de Salud del distrito de Megantoni La Convención -Cusco, 2022.
Autora:	María Salome Moscoso Duran
Procedencia:	Perú
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	10 minutos
Ámbito de aplicación:	Establecimiento de Salud del Distrito de Megantoni La Convención-Cusco, 2022
Significación:	El cuestionario consta de 14 ítems distribuidos en cinco dimensiones: Identificación e involucración con el Establecimiento, (1-6) Compromiso de Continuidad, (7-8) y Compromiso Normativo, (9-14).

**5. Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario que identifica las dimensiones de salario emocional en el compromiso laboral en los trabajadores de salud del distrito de Megantoni La Convención 2022, elaborado por María Salome Moscoso Duran. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintácticasemántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencialmente importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Dimensiones del instrumento: Credibilidad**

- Primera dimensión: Credibilidad
- Objetivos de la Dimensión: Medir la dimensión de Credibilidad

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Confianza	El gerente de la microred de salud en el distrito de Megantoni capacitado para recibir opiniones, consejos o contribuciones de los trabajadores.	4	4	4	
	Se tiene bien definido las funciones cada puesto y de los logros que se deben alcanzar en su gestión.	4	4	4	
Conocimiento	El nivel de desempeño laboral permite a los trabajadores de salud plantear y elaborar acciones para un alto desempeño futuro.	3	3	3	

**Dimensiones del instrumento: Respeto**

- Segunda dimensión: Respeto
- Objetivos de la Dimensión: Medir la dimensión de Respeto

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Trato	El nivel de ruido en el centro de labores permite desarrollarme sin problemas.	3	3	3	
	En el establecimiento de salud donde laboras es un buen lugar para trabajar, con relación al medio de otras.	3	3	3	
	El establecimiento de salud donde laboras cuenta con estructuras seguras y cómodas.	3	3	3	
Empatía	Existe reuniones de equipo donde puedo expresar mis ideas mostrándome profesionalmente.	4	4	4	
	Considero que mi lugar de trabajo tiene relación con mi estado de ánimo de forma positiva.	4	4	4	





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Dimensiones del instrumento:** Imparcialidad.

- Tercera dimensión: Imparcialidad.
- Objetivos de la Dimensión: Medir la dimensión de Imparcialidad.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Justicia	Recibo un sueldo salarial acorde con mi desempeño dentro del establecimiento de salud.	4	4	4	
	Existe una premiación de parte de los jefes del establecimiento por el desempeño que realizo.	3	3	4	
Independencia	El establecimiento me ofrece una línea de carrera donde me pueda desarrollar profesionalmente y cursos de capacitación.	4	4	4	
	Tengo autonomía para tomar decisiones y de esta manera agilizar mi trabajo y llegar a mis metas establecidas.	4	4	4	
	En el establecimiento de salud se puede realizar aportes para mejorar los procesos y agilizar el trabajo.	4	4	4	
Transparencia	Recibo retroalimentación de mi desempeño por parte de mi jefe, cuando tengo un buen desempeño en mis funciones.	3	3	3	
	Si se me presentara la opción de cambiar de establecimiento de salud con el mismo salario tomaría la nueva opción.	4	4	4	

**Dimensiones del instrumento:** Orgullo

- Cuarta dimensión: Orgullo
- Objetivos de la Dimensión: Medir la dimensión de Orgullo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Sentido de pertinencia	Se muestra proactivo en ejecutar sus funciones para el logro de los objetivos y metas de la empresa.	4	4	4	
	Tenemos apoyo de nuestros superiores para cualquier inconveniente que se presente.	4	4	4	
Profesionalización	Se efectúa retroalimentación continuamente de las metas alcanzadas como equipo de manera constante, para hacer una autocrítica de nuestro desempeño y realizar mejoras.	4	4	4	
	Las metas señaladas por la jefatura se efectúan en el periodo señalado dentro de la planificación.	4	4	4	



**Dimensiones del instrumento:** Camaradería

- Primera dimensión: Camaradería
- Objetivos de la Dimensión: Medir la dimensión de Camaradería.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Vinculación	Puedo tener un punto de equilibrio entre mi familia y el establecimiento de salud. Si el establecimiento de salud tendría políticas de desarrollo profesional, como: Mentoring, planes de carrera, formación, retroalimentación, entre otros, participaría activamente	4	4	4	
Participación	Las reuniones de trabajo son importantes y me ayuda en el desenvolvimiento de mis funciones. Se efectúan reuniones constantes para comunicar primicias, métodos e instrucciones que se desarrollarían en la empresa.	4	4	4	



Firma del evaluador

DNI 93089604

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta: Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experiencia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGarland et al, 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkás et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarían una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Luukkonen, 1995, citados en Hyrkás et al. (2003).

Ver: <https://www.revistaspacios.com/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

## Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Salario Emocional en el Compromiso Laboral del personal de Salud del Distrito Megantoni La Convención-Cusco, 2022.". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico y laboral. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Henry Clemente Angulo Yopez	
Grado profesional:	Maestría ( <input checked="" type="checkbox"/> )	Doctor ( )
Área de formación académica:	Clínica ( )	Social ( )
	Educativa ( )	Organizacional ( <input checked="" type="checkbox"/> )
Áreas de experiencia profesional:	Responsable Área Logística	
Institución donde labora:	Red de Servicios de Salud La Convención	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ( )	
	Más de 5 años ( <input checked="" type="checkbox"/> )	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	pajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.	

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario que determina si existe una relación entre el salario emocional y compromiso laboral del personal de Salud del distrito de Megantoni La Convención -Cusco, 2022.
Autora:	María Salome Moscoso Duran
Procedencia:	Perú
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	10 minutos
Ámbito de aplicación:	Establecimiento de Salud del Distrito de Megantoni La Convención-Cusco, 2022
Significación:	El cuestionario consta de 14 ítems distribuidos en cinco dimensiones: Identificación e involucración con el Establecimiento, (1-6) Compromiso de Continuidad, (7-8) y Compromiso Normativo, (9-14).

**5. Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario que identifica las dimensiones del compromiso laboral en los trabajadores de salud del distrito de Megantoni La Convención 2022, elaborado por María Salome Moscoso Duran. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintácticay semántica son adecuadas.	1. No cumplé con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por laordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica conla dimensión o indicador que está midiendo.	totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana conla dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	Totalmente de Acuerdo (altonivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencialo importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

*Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.*

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Dimensiones del instrumento:** Compromiso Afectivo

- Primera dimensión: Compromiso Afectivo
- Objetivos de la Dimensión: Medir el Compromiso afectivo.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Identificación e involucramiento con el establecimiento	Me considero parte de la familia del establecimiento de salud.	4	4	4	
	Trabajar en el sector salud representa mucho para mí.	4	4	4	
	Encuentro que mis valores y los del establecimiento de salud son muy similares.	3	3	3	
	Me siento feliz de mencionar a otras personas que trabajo en los establecimientos de salud en Megantoni.	3	3	3	
	Si quisiera retirarse del establecimiento de salud en este instante, varias cosas de mi vida se verían detenidas.	3	3	4	
	Si prolongo mi tiempo en este establecimiento de salud es porque en otras no disfrutaría las mismas ventajas y beneficios que recibo aquí.	3	3	3	

**Dimensiones del instrumento:** Compromiso de Continuidad

- Primera dimensión: Compromiso de Continuidad
- Objetivos de la Dimensión: Medir el Compromiso de Continuidad.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Lealtad y sentido de obligación	Tengo la oportunidad de tomar decisiones, fijar mis metas y objetivos en este establecimiento de salud.	4	4	4	
	Una de las desventajas de renunciar a este Establecimiento de salud es que sería muy poco probable encontrar un trabajo similar al que tengo.	4	4	4	



**Dimensiones del instrumento:** Compromiso de Normativo

- Primera dimensión: Compromiso Normativo
- Objetivos de la Dimensión: Medir el Compromiso Normativo.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Compromiso Normativo	Considero que el horario es flexible y me permite desarrollar otras actividades personales.	4	4	4	
	Me siento identificado con el establecimiento de salud por todo lo que me ha dado.	4	4	4	
	Aunque trabajara en otro lugar, no estaría dispuesto a revelar información confidencial que me han confiado en el establecimiento de salud.	4	4	4	
	Sería muy traidor de mi parte trabajar en una institución que figure como competencia para esta organización.	4	4	4	
	Protejo esta institución ante cualquier comentario negativo que escuche de ella.	3	3	3	
	Considero que la institución merece mi lealtad.	3	3	3	

  
 Firma del evaluador  
 DNI 2490827

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:  
 Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McCarland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkás et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Luukkonen, 1995, citados en Hyrkás et al. (2003).  
 Ver: <https://www.revistaspaocios.com/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

## Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Salario Emocional en el Compromiso Laboral del personal de Salud del Distrito Megantoni La Convención-Cusco, 2022.". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico y laboral. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Henry Clemente Angulo Yopez	
Grado profesional:	Maestría ( <input checked="" type="checkbox"/> )	Doctor ( )
Área de formación académica:	Clinica ( )	Social ( )
	Educativa ( )	Organizacional ( <input checked="" type="checkbox"/> )
Áreas de experiencia profesional:	Responsable Area Logística	
Institución donde labora:	Red de Servicios de Salud La Convención	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ( )	
	Más de 5 años ( <input checked="" type="checkbox"/> )	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	bajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.	

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario que determina si existe una relación entre el salario emocional y compromiso laboral del personal de Salud del distrito de Megantoni La Convención -Cusco, 2022.
Autora:	María Salome Moscoso Duran
Procedencia:	Perú
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	10 minutos
Ámbito de aplicación:	Establecimiento de Salud del Distrito de Megantoni La Convención-Cusco, 2022
Significación:	El cuestionario consta de 14 ítems distribuidos en cinco dimensiones: Identificación e involucración con el Establecimiento, (1-6) Compromiso de Continuidad, (7-8) y Compromiso Normativo, (9-14).

**5. Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario que identifica las dimensiones de salario emocional en el compromiso laboral en los trabajadores de salud del distrito de Megantoni La Convención 2022, elaborado por María Salome Moscoso Duran. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintácticasemántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por laordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica conla dimensión o indicador que está midiendo.	totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana conla dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencialo importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

*Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente*

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Dimensiones del instrumento: Credibilidad**

- Primera dimensión: Credibilidad
- Objetivos de la Dimensión: Medir la dimensión de Credibilidad

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Confianza	El gerente de la microred de salud en el distrito de Megantoni capacitado para recibir opiniones, consejos o contribuciones de los trabajadores.	4	4	3	
Conocimiento	Se tiene bien definido las funciones cada puesto y de los logros que se deben alcanzar en su gestión. El nivel de desempeño laboral permite a los trabajadores de salud plantear y elaborar acciones para un alto desempeño futuro.	4	4	4	
		3	3	4	

**Dimensiones del instrumento: Respeto**

- Segunda dimensión: Respeto
- Objetivos de la Dimensión: Medir la dimensión de Respeto

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Trato	El nivel de ruido en el centro de labores permite desarrollarme sin problemas.	3	3	4	
	En el establecimiento de salud donde laboras es un buen lugar para trabajar, con relación al medio de otras.	4	4	3	
	El establecimiento de salud donde laboras cuenta con estructuras seguras y cómodas.	4	4	4	
Empatía	Existe reuniones de equipo donde puedo expresar mis ideas mostrándome profesionalmente.	3	3	3	
	Considero que mi lugar de trabajo tiene relación con mi estado de ánimo de forma positiva.	3	4	3	





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Dimensiones del instrumento:** Imparcialidad.

- Tercera dimensión: Imparcialidad.
- Objetivos de la Dimensión: Medir la dimensión de Imparcialidad.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Justicia	Recibo un sueldo salarial acorde con mi desempeño dentro del establecimiento de salud.	3	3	4	
	Existe una premiación de parte de los jefes del establecimiento por el desempeño que realizo.	4	3	3	
Independencia	El establecimiento me ofrece una línea de carrera donde me pueda desarrollar profesionalmente y cursos de capacitación.	4	4	4	
	Tengo autonomía para tomar decisiones y de esta manera agilizar mi trabajo y llegar a mis metas establecidas.	4	4	4	
	En el establecimiento de salud se puede realizar aportes para mejorar los procesos y agilizar el trabajo.	3	3	3	
Transparencia	Recibo retroalimentación de mi desempeño por parte de mi jefe, cuando tengo un buen desempeño en mis funciones.	3	3	4	
	Si se me presentara la opción de cambiar de establecimiento de salud con el mismo salario tomaría la nueva opción.	3	3	3	

**Dimensiones del instrumento:** Orgullo

- Cuarta dimensión: Orgullo
- Objetivos de la Dimensión: Medir la dimensión de Orgullo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Sentido de pertinencia	Se muestra proactivo en ejecutar sus funciones para el logro de los objetivos y metas de la empresa.	4	3	4	
	Tenemos apoyo de nuestros superiores para cualquier inconveniente que se presente.	4	3	3	
Profesionalización	Se efectúa retroalimentación continuamente de las metas alcanzadas como equipo de manera constante, para hacer una autocrítica de nuestro desempeño y realizar mejoras.	3	3	4	
	Las metas señaladas por la jefatura se efectúan en el periodo señalado dentro de la planificación.	4	4	4	



**Dimensiones del instrumento:** Camaradería

- Primera dimensión: Camaradería
- Objetivos de la Dimensión: Medir la dimensión de Camaradería.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Vinculación	Puedo tener un punto de equilibrio entre mi familia y el establecimiento de salud.	3	3	3	
	Si el establecimiento de salud tendría políticas de desarrollo profesional, como: Mentoring, planes de carrera, formación, retroalimentación, entre otros, participaría activamente	3	3	3	
Participación	Las reuniones de trabajo son importantes y me ayuda en el desenvolvimiento de mis funciones.	4	4	4	
	Se efectúan reuniones constantes para comunicar primicias, métodos e instrucciones que se desarrollaran en la empresa.	4	4	4	

  
 Firma del evaluador  
 DNI 2499827

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:  
 Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) citados en McGarland et al. (2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos. Hyrkás et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarían una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkás et al. (2003)).  
 Ver: <https://www.revisiasespacios.com/cted/2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

## Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Salario Emocional en el Compromiso Laboral del personal de Salud del Distrito Megantoni La Convención-Cusco, 2022.". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico y laboral. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Miguel Angel Tevez Urrutia	
Grado profesional:	Maestría ( <input checked="" type="checkbox"/> )	Doctor ( )
Área de formación académica:	Clínica ( )	Social ( )
	Educativa ( )	Organizacional ( <input checked="" type="checkbox"/> )
Áreas de experiencia profesional:	Director Administrativo	
Institución donde labora:	Red de Servicios de Salud La Convención	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ( )	
	Más de 5 años ( <input checked="" type="checkbox"/> )	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	pajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.	

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario que determina si existe una relación entre el salario emocional y compromiso laboral del personal de Salud del distrito de Megantoni La Convención -Cusco, 2022.
Autora:	María Salome Moscoso Duran
Procedencia:	Perú
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	10 minutos
Ámbito de aplicación:	Establecimiento de Salud del Distrito de Megantoni La Convención-Cusco, 2022
Significación:	El cuestionario consta de 14 ítems distribuidos en cinco dimensiones: Identificación e involucración con el Establecimiento, (1-6) Compromiso de Continuidad, (7-8) y Compromiso Normativo, (9-14).

**5. Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario que identifica las dimensiones del compromiso laboral en los trabajadores de salud del distrito de Megantoni La Convención 2022, elaborado por María Salome Moscoso Duran. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintácticay semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por laordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica conla dimensión o indicador que está midiendo.	totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana conla dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	Totalmente de Acuerdo (altonivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencialo importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

*Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.*

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

**Dimensiones del instrumento:** Compromiso Afectivo

- Primera dimensión: Compromiso Afectivo
- Objetivos de la Dimensión: Medir el Compromiso afectivo.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Identificación e involucramiento con el establecimiento	Me considero parte de la familia del establecimiento de salud.	4	4	4	
	Trabajar en el sector salud representa mucho para mí.	3	3	3	
	Encuentro que mis valores y los del establecimiento de salud son muy similares.	4	4	4	
	Me siento feliz de mencionar a otras personas que trabajo en los establecimientos de salud en Megantoni.	4	4	4	
	Si quisiera retirarse del establecimiento de salud en este instante, varias cosas de mi vida se verían detenidas.	4	4	4	
	Si prolongo mi tiempo en este establecimiento de salud es porque en otras no disfrutaría las mismas ventajas y beneficios que recibo aquí.	3	3	3	

**Dimensiones del instrumento:** Compromiso de Continuidad

- Primera dimensión: Compromiso de Continuidad
- Objetivos de la Dimensión: Medir el Compromiso de Continuidad.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Lealtad y sentido de obligación	Tengo la oportunidad de tomar decisiones, fijar mis metas y objetivos en este establecimiento de salud.	3	3	3	
	Una de las desventajas de renunciar a este Establecimiento de salud es que sería muy poco probable encontrar un trabajo similar al que tengo.	4	4	4	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Dimensiones del instrumento:** Compromiso de Normativo

- Primera dimensión: Compromiso Normativo
- Objetivos de la Dimensión: Medir el Compromiso Normativo.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Compromiso Normativo	Considero que el horario es flexible y me permite desarrollar otras actividades personales.	4	4	3	
	Me siento identificado con el establecimiento de salud por todo lo que me ha dado.	4	4	4	
	Aunque trabajara en otro lugar, no estaría dispuesto a revelar información confidencial que me han confiado en el establecimiento de salud.	3	3	3	
	Sería muy traidor de mi parte trabajar en una institución que figure como competencia para esta organización.	3	3	3	
	Protejo esta institución ante cualquier comentario negativo que escuche de ella.	3	3	3	
	Considero que la institución merece mi lealtad.	4	4	4	

GOBIERNO REGIONAL CAJAMARCA  
DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD  
RED INTEGRADA DE SALUD LA CONDONACION

Mgt. Miguel Angel Teves-Hurtado  
CLAP Reg. N° 0201  
COORDINADOR DEL S.C.I.

Firma del evaluador  
DNI

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:  
Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1983), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkás et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarían una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Luukkonen, 1995, citados en Hyrkás et al. (2003).  
Ver: <https://www.revistaespacios.com/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.



## Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Salario Emocional en el Compromiso Laboral del personal de Salud del Distrito Megantoni La Convención-Cusco, 2022.". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico y laboral. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Miguel Angel Tevez Urrutia	
Grado profesional:	Maestría ( <input checked="" type="checkbox"/> )	Doctor ( )
Área de formación académica:	Clínica ( )	Social ( )
	Educativa ( )	Organizacional ( <input checked="" type="checkbox"/> )
Áreas de experiencia profesional:	Director Administrativo	
Institución donde labora:	Red de Servicios de Salud La Convención	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ( )	Más de 5 años ( <input checked="" type="checkbox"/> )
	Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	bajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario que determina si existe una relación entre el salario emocional y compromiso laboral del personal de Salud del distrito de Megantoni La Convención –Cusco, 2022.
Autora:	María Salome Moscoso Duran
Procedencia:	Perú
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	10 minutos
Ámbito de aplicación:	Establecimiento de Salud del Distrito de Megantoni La Convención-Cusco, 2022
Significación:	El cuestionario consta de 14 ítems distribuidos en cinco dimensiones: Identificación e involucración con el Establecimiento, (1-6) Compromiso de Continuidad, (7-8) y Compromiso Normativo, (9-14).

**5. Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario que identifica las dimensiones de salario emocional en el compromiso laboral en los trabajadores de salud del distrito de Megantoni La Convención 2022, elaborado por María Salome Moscoso Duran. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintácticas y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencialmente importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Dimensiones del instrumento: Credibilidad**

- Primera dimensión: Credibilidad
- Objetivos de la Dimensión: Medir la dimensión de Credibilidad

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Confianza	El gerente de la microred de salud en el distrito de Megantoni capacitado para recibir opiniones, consejos o contribuciones de los trabajadores.	4	4	4	
Conocimiento	Se tiene bien definido las funciones cada puesto y de los logros que se deben alcanzar en su gestión. El nivel de desempeño laboral permite a los trabajadores de salud plantear y elaborar acciones para un alto desempeño futuro.	4	4	4	
		3	3	3	

**Dimensiones del instrumento: Respeto**

- Segunda dimensión: Respeto
- Objetivos de la Dimensión: Medir la dimensión de Respeto

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Trato	El nivel de ruido en el centro de labores permite desarrollarme sin problemas.	3	3	3	
	En el establecimiento de salud donde laboras es un buen lugar para trabajar, con relación al medio de otras.	3	3	3	
	El establecimiento de salud donde laboras cuenta con estructuras seguras y cómodas.	4	4	4	
Empatía	Existe reuniones de equipo donde puedo expresar mis ideas mostrándome profesionalmente.	4	4	4	
	Considero que mi lugar de trabajo tiene relación con mi estado de ánimo de forma positiva.	4	4	4	





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Dimensiones del instrumento:** Imparcialidad.

- Tercera dimensión: Imparcialidad.
- Objetivos de la Dimensión: Medir la dimensión de Imparcialidad.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Justicia	Recibo un sueldo salarial acorde con mi desempeño dentro del establecimiento de salud.	4	4	4	
	Existe una premiación de parte de los jefes del establecimiento por el desempeño que realizo.	4	4	4	
Independencia	El establecimiento me ofrece una línea de carrera donde me pueda desarrollar profesionalmente y cursos de capacitación.	3	3	3	
	Tengo autonomía para tomar decisiones y de esta manera agilizar mi trabajo y llegar a mis metas establecidas.	3	3	3	
Transparencia	En el establecimiento de salud se puede realizar aportes para mejorar los procesos y agilizar el trabajo.	4	4	4	
	Recibo retroalimentación de mi desempeño por parte de mi jefe, cuando tengo un buen desempeño en mis funciones.	3	3	3	
	Si se me presentara la opción de cambiar de establecimiento de salud con el mismo salario tomaría la nueva opción.				

**Dimensiones del instrumento:** Orgullo

- Cuarta dimensión: Orgullo
- Objetivos de la Dimensión: Medir la dimensión de Orgullo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Sentido de pertinencia	Se muestra proactivo en ejecutar sus funciones para el logro de los objetivos y metas de la empresa.	4	4	4	
	Tenemos apoyo de nuestros superiores para cualquier inconveniente que se presente.	4	4	4	
Profesionalización	Se efectúa retroalimentación continuamente de las metas alcanzadas como equipo de manera constante, para hacer una autocrítica de nuestro desempeño y realizar mejoras.	3	3	3	
	Las metas señaladas por la jefatura se efectúan en el periodo señalado dentro de la planificación.	3	3	3	



**Dimensiones del instrumento:** Camaradería

- Primera dimensión: Camaradería
- Objetivos de la Dimensión: Medir la dimensión de Camaradería.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Vinculación	Puedo tener un punto de equilibrio entre mi familia y el establecimiento de salud. Si el establecimiento de salud tendría políticas de desarrollo profesional, como: Mentoring, planes de carrera, formación, retroalimentación, entre otros, participaría activamente.	4	4	4	
Participación	Las reuniones de trabajo son importantes y me ayuda en el desenvolvimiento de mis funciones. Se efectúan reuniones constantes para comunicar primicias, métodos e instrucciones que se desarrollarían en la empresa.	3	3	3	
		3	3	3	

GOBIERNO REGIONAL CUSCO  
INSTITUTO REGIONAL DE SALUD CUSCO  
RED DE SERVICIOS DE SALUD LA COMUDOM

Mrt. Miguel Ángel Torres Urrutia

Firma del evaluador

DNI

Pd., el presente formato debe tomar en cuenta:  
Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experiencia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGarland et al., 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkás et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Luukkonen, 1995, citados en Hyrkás et al. (2003).

Ver: <https://www.revistaspacios.com/citeid/2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

*Operacionalización de la variable independiente -Salario Emocional*

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de Medición
Salario Emocional	Paredes (2006), "se refiere a los intangibles que la empresa puede proporcionar como una forma de complementar el salario económico, de forma de incrementar la satisfacción de los colaboradores, a la vez que hace la empresa más atractiva en el mercado laboral" (p. 54).	El salario emocional se midió en función a la aplicación de una encuesta al personal de la empresa donde se midió la credibilidad, respeto, imparcialidad, orgullo y camaradería.	Credibilidad	Confianza	Ordinal
				Conocimiento	
			Respeto	Trato	
				Empatía	
			Imparcialidad	Justicia	
				Independencia	
				Transparencia	
			Orgullo	Sentido de pertinencia	
				Profesionalismo	
			Camaradería	Vinculación	
Participación					

*Operacionalización de la variable dependiente – Compromiso Laboral*

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de Medición
Compromiso Laboral	Según Meyer y Allen (1991) afirman: "El Compromiso es un estado psicológico que caracteriza la relación entre una persona y una organización, la cual presenta consecuencias respecto a la decisión para continuar en la organización o dejarla" (p. 45).	El compromiso laboral se midió en función a la aplicación de una encuesta al personal de la empresa donde se midió el compromiso afectivo, de continuidad, alternativas.	Compromiso Afectivo	Identificación e involucramiento con la organización.	Ordinal
				Compromiso de Lealtad y sentido de obligación.	
			Compromiso Normativo	Percepción de Alternativas	

<b>Título</b>				
<b>Salario emocional y compromiso laboral del personal de Salud del Distrito Megantoni La Convención – Cusco, 2022</b>				
<b>Variable 1</b>	<b>Definición conceptual</b>	<b>Problema general</b>	<b>Objetivo general</b>	<b>Hipótesis general</b>
Salario Emocional	Alles (2014) señala que "el salario emocional cuenta con el derecho que beneficia el aumento del nivel de productividad haciendo este más competitivo a nivel organizacional".	¿Cuál es la relación del salario emocional con el compromiso laboral en el personal de salud del distrito de Megantoni La Convención, 2022?	Determinar la relación del salario emocional con el compromiso laboral en el personal de salud del distrito de Megantoni La Convención, 2022	El salario emocional tiene relación directa con el compromiso laboral en el personal de salud del distrito de Megantoni La Convención, 2022.
<b>Definición operacional</b>	El salario emocional se midió en función a la aplicación de una encuesta al personal de salud del distrito de Megantoni donde se midió la credibilidad, respeto, imparcialidad, orgullo y camaradería.	<b>Problemas específicos</b>	<b>Objetivos específicos</b>	<b>Hipótesis específicas</b>
<b>Dimensiones</b> Alles (2014)	Credibilidad	¿Cuál es la relación de la Credibilidad con el compromiso laboral en el personal de salud del distrito de Megantoni La Convención, 2022?	Determinar la relación de la Credibilidad con el compromiso laboral en el personal de salud del distrito de Megantoni La Convención, 2022	La Credibilidad tiene relación directa con el compromiso laboral en el personal de salud del distrito de Megantoni La Convención, 2022
	Respeto	¿Cuál es la relación del respeto con el compromiso laboral en el personal de salud del distrito de Megantoni La Convención, 2022?	Mostrar la relación del Respeto con el compromiso laboral en el personal de salud del distrito de Megantoni La Convención, 2022	El Respeto tiene relación con el compromiso laboral en el personal de salud del distrito de Megantoni La Convención, 2022
	Imparcialidad	¿Cuál es la relación de la Imparcialidad con el compromiso laboral en el personal de salud del distrito de Megantoni La Convención, 2022?	Determinar la relación de la Imparcialidad con el compromiso laboral en el personal de salud del distrito de Megantoni La Convención, 2022	La Imparcialidad tiene relación directa con el compromiso laboral en el personal de salud del distrito de Megantoni La Convención, 2022
	Orgullo	¿Cuál es la relación del Orgullo con el compromiso laboral en el personal de salud del distrito de Megantoni La Convención, 2022?	Mostrar la relación del Orgullo con el compromiso laboral en el personal de salud del distrito de Megantoni La Convención, 2022	El orgullo se relaciona directamente con el compromiso laboral en el personal de salud del distrito de Megantoni La Convención, 2022
	Camaradería	¿Cuál es la relación de la Camaradería con el compromiso laboral en el personal de salud del distrito de Megantoni La Convención, 2022?	Determinar la relación de la Camaradería con el compromiso laboral en el personal de salud del distrito de Megantoni La Convención, 2022	La Camaradería tiene relación directa en el compromiso laboral en el personal de salud del distrito de Megantoni La Convención, 2022

<b>Variable 2</b>	<b>Definición conceptual</b>	<b>Problemas específicos</b>	<b>Objetivos específicos</b>	<b>Hipótesis específicas</b>
Compromiso Laboral	Según Meyer y Allen (1991) afirman: "El Compromiso es un estado psicológico que caracteriza la relación entre una persona y una organización, la cual presenta consecuencias respecto a la decisión para continuar en la organización o dejarla".			
<b>Definición operacional</b>	El compromiso laboral se midió en función a la aplicación de una encuesta al personal de salud del distrito de Megantoni la Convención 2022.			
<b>Dimensiones</b> Meyer y Allen (1991)	Compromiso Afectivo	¿Cuál es la relación del salario emocional en el compromiso afectivo en los trabajadores de salud del distrito Megantoni la Convención?	Mostrar la relación del salario emocional en el compromiso afectivo en los trabajadores de salud del distrito Megantoni la Convención	El salario emocional tiene relación directa con el compromiso afectivo en los trabajadores de salud del distrito Megantoni la Convención
	Compromiso de Continuidad	¿Cuál es la relación del salario emocional en el compromiso de continuidad en los trabajadores de salud del distrito Megantoni la Convención?	Determinar la relación del salario emocional en el compromiso de continuidad en los trabajadores de salud del distrito Megantoni la Convención.	El salario emocional tiene relación directamente en el compromiso de continuidad en los trabajadores de salud del distrito Megantoni la Convención.
	Compromiso Normativo	¿Cuál es la relación del salario emocional en el compromiso afectivo en los trabajadores de salud del distrito Megantoni la Convención?	Determinar la relación del salario emocional en el compromiso afectivo en los trabajadores de salud del distrito Megantoni la Convención.	El salario emocional tiene relación significativamente con el compromiso afectivo en los trabajadores de salud del distrito Megantoni la Convención.

# Cuestionario sobre Salario Emocional y Compromiso Laboral

## CONSENTIMIENTO INFORMADO

**Salario Emocional y Compromiso Laboral del Personal de Salud del Distrito de Megantoni – La Convención – Cusco, 2022**

Investigador (a): **María Salome Moscoso Duran.**

### **Propósito del Estudio**

Le invitamos a participar en la investigación titulada "Salario emocional y compromiso laboral del personal de salud del distrito de Megantoni -La Convencion,2022", cuyo objetivo es determinar la relacion que existe del Salario emocional y compromiso laboral del personal de salud del distrito de Megantoni -La Convencion,2022".

Esta investigación es desarrollada por una estudiante de posgrado de la maestría en Gestión de los Servicios de Salud, de la Universidad Cesar Vallejo del Campus de Lima Norte, aprobado por la Autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la Institución Red de Servicios de Salud La Convención-Cusco.

Los datos empíricos encontrados permitan a los funcionarios de la Red tomar decisiones informadas que logren un adecuado nivel de empoderamiento para alcanzar niveles adecuados de Calidad de vida relacionados al Personal de Salud que trabaja en el Distrito de Megantoni.

### **Procedimiento**

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará un encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: "Salario emocional en el compromiso laboral del personal de salud del distrito de Megantoni-La Convencion,2022".
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 25 minutos y se realizará enviando a su WhatsApp el Link para poder ingresar y colocar las respuestas de la encuesta, lo cual serán anónimas.

### **Participación voluntaria** (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

**Riesgo** (principio de No maleficencia): Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**ESCUELA PROFESIONAL DE MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, MILUSKA ROSARIO VEGA GUEVARA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO de la escuela profesional de MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Salario emocional y compromiso laboral del personal de Salud del distrito de megantoni la convención - Cusco, 2022", cuyo autor es MOSCOSO DURAN MARIA SALOME, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 13.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 26 de Julio del 2023

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
MILUSKA ROSARIO VEGA GUEVARA <b>DNI:</b> 28284526 <b>ORCID:</b> 0000-0002-0268-3250	Firmado electrónicamente por: MROSARIOVG el 05- 08-2023 09:18:41

Código documento Trilce: TRI - 0619680